

# 企业员工工作不安全感的实证分析<sup>\*</sup>

胡三嫚 李中斌

(华侨大学 工商管理学院, 泉州 362021)

**摘 要:**该研究采用自编的工作不安全感问卷,通过对武汉、广州、成都、太原等地 12 家企业的 787 名员工进行问卷调查,对企业员工工作不安全感的维度进行了探讨。探索性因素分析表明,企业员工的工作不安全感包括工作丧失、工作执行、薪酬晋升、过度竞争和人际关系不安全感等五个维度。五因素模型在验证性因素分析中得到了较好地验证。文章最后对工作不安全感的维度构成以及测量等相关问题进行了讨论。

**关键词:**工作不安全感;工作投入度;组织公民行为;留职意愿

**中图分类号:**B848

**文献标识码:**A

**文章编号:**1003-5184(2010)02-0079-07

## 1 问题提出

过去几十年来,面对激烈的国际化竞争,组织中技术及管理方式的快速变革已经从根本上改变了人们的工作性质与生活方式,导致员工们普遍持有一种对其工作未来存续性的担忧。这种工作不安全感(Job Insecurity 或 Perceived Job insecurity,简称JI)给工作生活所带来的巨变与震动使得它逐渐成为西方组织行为及职业心理健康研究领域中的一个重要构念,不断激发着学者们的研究兴趣。

Greenhalgh 和 Rosenblatt<sup>[1]</sup>指出以往有关工作不安全感的界定窄化了其内涵,他们认为除了所面对的即将来临的工作丧失的威胁外,诸如缺乏职业发展、工作条件恶化、薪酬发展降低、个体—组织不匹配、降职等等有价值的工作特征丧失的威胁同样可以成为雇员不稳定知觉的核心方面。但他们所提出的一个更为复杂的界定虽得到后继学者最多的引用,却同时也受到了诸多质疑。随后一些学者接受了对工作不安全感内涵扩大的这种见解,例如 Hellgren, Sverke 和 Isaksson<sup>[2]</sup>提出了工作数量不安全感(Quantitative Insecurity)和工作质量不安全感(Qualitative Insecurity)两维度,前者反映雇员对丧失工作本身的担心,后者则反映他们对雇佣关系质量有所损害的威胁的知觉。

总体上来看,目前理论界对工作不安全感的界定还未达成一致见解,但从主观与客观、急性与慢性、总体与多面、认知与情感、统和与复合等五种视角能对其内涵加以全面地把握<sup>[3]</sup>。综合有关研究者

对工作不安全感的界定及对工作不安全感内涵的多角度分析,可以认为工作不安全感反映的是一种员工对于工作或者重要工作特征的存续性受到威胁时的感知与担忧。这一界定不仅强调了工作不安全感主观知觉的性质,还继承了 Greenhalgh 和 Rosenblatt<sup>[1]</sup>以及 Hellgren, Sverke 和 Isaksson<sup>[2]</sup>等人对工作不安全感内涵扩大的思想,确认不仅工作丧失的威胁,关系雇佣质量的重要工作特征丧失的威胁也属于工作不安全感的核心内涵,此外,它结合了认知性与情感性的体验,并支持一种统和的测量思路。虽然对于工作不安全感是慢性的还是急性的,这个界定并没有作出明确的限定,但这实际上要视所进行研究的具体情境而言。

由于对工作不安全感的界定还存有分歧,导致它的测量工具也缺乏统一性。目前研究主要基于三种视角对工作不安全感进行测量,分别是:整体视角、多维视角与复合视角<sup>[3]</sup>。Severke 等人指出不同测量工具的运用可能是导致以往工作不安全感研究结果不一致的原因<sup>[4]</sup>。他们的元分析研究表明,测量工具的类型显著性地调节着工作不安全感与工作满意感、信任、绩效之间的关系,多项目(或者多维度)的测量明显地优于单项目的测量,前者不仅更为可靠,而且能够解释结果变量更多的变异。

与国外二十多年来丰富的研究成果相比,国内关于工作不安全感的研究还比较少,研究拟结合我国社会文化背景及时代特点,以国外相关研究为基础,从工作不安全感的多维视角出发来开发一份工

<sup>\*</sup> 基金项目:华侨大学高层次人才科研启动项目(09BS604)。

作不安全感的测量工具,并考察工作不安全感具体的结构维度。研究所获得的研究结果不仅可以揭示中国国情和文化背景下企业员工的工作不安全感内涵及结构,进一步丰富工作不安全感的理论研究成果,为今后国内同类研究奠定基础,而且可以帮助企业管理者及员工更好地认识到工作不安全感的本质及危害,为企业开展干预性的培训等人力资源管理实践工作提供理论支持。

## 2 研究方法

### 2.1 被试

正式调查对象为武汉、广州、成都、太原等地的 12 家企业的员工,涉及医药、汽车、家电、IT、房地产、化工等产业,而且这些企业近一年内未进行大型组织变革而不具有大批量裁员的风险。调查问卷共发放 1000 份,当所有问卷回收之后,进行废卷处理的工作,将空白过多、反应倾向过于明显的问卷剔除,最后得到有效问卷 787 份,问卷有效回收率为 78.7%。其中男性占 67.7%,女性占 32.3%;未婚者占 45.8%,已婚者 54.2%;30 岁(含)以下占 59.9%,31~40 岁占 31.3%,41~50 岁占 6.8%,51 岁以上占 1.9%;初中及以下文化占 4.9%,高中或中专占 31.7%,大专占 28.8%,本科占 28.0%,硕博士占 6.5%;工龄在 1 年(含)以下者占 15.6%,2~5 年占 38.3%,6~10 年占 17.2%,10 年(含)以上占 28.9%;普通员工占 55.8%,基层管理者占 30.5%,中层管理者占 11.7%,高层管理者占 2.0%;从事市场类工作者占 29.1%,技术类占 23.8%,制造类占 29.1%,行政支持和服务类占 17.9%;国有企业占 25.6%,民营企业占 58.5%,三资企业占 7.2%,其他占 8.7%。

### 2.2 问卷项目收集

研究用问卷法收集数据资料。所用问卷是自编的员工工作不安全感调查问卷,问卷经过如下几个步骤编制而成。

第一,文献分析。对有关工作不安全感的文献进行分析,把握其概念和内涵,并详细检索国外从 1984 年至 2007 年工作不安全感的相关研究,收集各种工作不安全感测量工具中的具体项目,最终总共收集 168 项;第二,个人访谈与小组座谈。深入我国企业实际,对不同企业员工进行深度访谈,了解其工作不安全感的具体体验与表现。访谈以个别访谈与小组座谈的方式进行;第三,项目归类与汇总。研究者组织研究小组 23 名成员,并邀请四位人力资源

管理方面的专家,参照本研究对工作不安全感的界定,依次对从个人访谈和小组座谈以及从国外文献中所收集的初始项目进行评价,将其中意思重复和相近的项目合并,将意思模糊的项目进行修改,从而得到 35 个初始项目;第四,初始项目的修正。为了保证调查对象能够更好地理解问卷项目所表达的含义,不出现语义理解方面的偏差。研究将初步编订的工作不安全感 35 个项目采取 Likert5 点计分的方式,随机选择武汉市 12 名企业员工对问卷进行试测与访谈。根据访谈的结果对问卷项目的表述进行再次修正,确定预测问卷;第五,预研究。预试对象为武汉某药业企业、广州某家电企业的员工,这两家企业在近一年内均未进行大型组织变革。共发放问卷 200 份,得到有效问卷 155 份,问卷有效回收率为 77.5%。综合因素分析和项目分析的结果,分别对 3 个项目进行修正,并删除了 5 个不合适的项目。最后保留 30 个项目作为下一步进行正式调查的问卷项目。

### 2.3 调查过程

正式调查问卷主要由企业人力资源部负责人召集,在相对集中的时间内完成。部分调查由研究者现场调查,部分调查为委托施测。在调查前对委托者进行了指导语和施测程序的相关说明,同时,事先告知调查对象结果会完全保密,调查结果仅供科研使用,被试填完问卷后当场回收。

### 2.4 统计方法

将总体数据( $n=787$ )随机分成对等的两半,采用 Spss11.50 统计软件对其中一半数据( $n=398$ )进行工作不安全感结构的探索性因素分析,采用 Lisrel8.30 统计软件对另一半数据( $n=389$ )进行验证性因素分析。

## 3 结果分析与讨论

### 3.1 工作不安全感结构的探索与验证

首先,选取 KMO 和 Bartlett 球形检验对采样充足度及是否适宜进行因素分析进行检验。结果显示 KMO 采样充足度等于 0.932( $> 0.60$ ),表明采样充足度高,变量间的偏相关很小;Bartlett 检验值为 6208.788, $p < 0.000$ ,说明数据适合进行因素分析。提取因子的方法为主成份分析,转轴的方法是极大方差法,并选择特征根大于等于 1 作为保留因子的标准。

根据因素分析和项目分析结果,发现 5 个项目具有显著的双重负荷。删除这 5 个项目后,得到了

比较清晰的 5 因素结构。根据因素分析结果和项目含义,对上述 5 个因素分别命名为:工作丧失不安全感、人际关系不安全感、工作执行不安全感、过度竞争不安全感、薪酬晋升不安全感。第二次探索性因

素分析的结果表明五因素结构比较清晰(见表 1)。每一个项目的因素负载都在 0.57 以上,总体方差的解释率也达到 62%。

表 1  工作不安全感结构的探索性因素分析结果(n=398)

项    目	F1	F2	F3	F4	F5
失业的念头令我担忧	0.813	0.107	0.065	0.137	0.058
我担忧我现在的工作不长久	0.800	0.055	0.158	0.074	0.086
被解雇的念头真的让我很害怕	0.777	0.124	-0.033	0.176	0.019
我担心随时会被炒掉	0.758	0.102	0.119	0.171	0.051
我担心自己难以长期保住目前这份工作	0.746	0.227	0.113	-0.012	0.178
目前工作的不稳定性令我担忧	0.733	0.099	0.154	0.126	0.136
对于不久后可能失去目前的工作我感到不安	0.723	0.053	0.126	0.317	0.167
我担心单位一旦遇到经济难题,我的工作首先会被裁掉	0.584	0.257	0.098	0.016	0.212
我害怕丢了现在的工作再难以找到与之相当的工作了	0.573	-0.014	0.179	0.440	0.008
没有得到领导的重视令我担忧	0.135	0.781	0.160	0.251	0.189
我担心与领导的良好关系不能一直保持	0.269	0.734	0.163	0.223	0.070
我担心我的工作能力得不到领导的认可	0.116	0.671	0.143	0.333	0.190
我担心单位里复杂的人际关系会带来种种对自己不利的后果	0.155	0.669	0.271	0.015	0.268
我的工作在中单位中缺乏重要影响令我担忧	0.190	0.207	0.726	0.081	0.067
我担心在工作中单位难以提供必要的工作资源(人、物、信息等)	0.067	0.099	0.712	0.081	0.208
我担心继续在现在单位干下去不能对能力有所提升	0.121	0.150	0.695	0.093	0.229
在现在的单位只是从事简单重复的工作令我担忧	0.140	0.109	0.686	0.155	0.094
我担心需要不断提升自己的知识和能力才能应付现在的工作	0.079	0.157	0.087	0.738	0.122
我害怕单位不断地提升对员工的要求	0.172	0.169	0.202	0.670	0.261
我害怕我在公司中的地位很快会被别人所取代	0.218	0.413	0.041	0.612	0.128
我害怕自己没有特别努力就会被单位淘汰	0.266	0.138	0.098	0.591	0.005
我担心我的薪酬水平未来是否还能提升	0.158	0.080	0.164	0.155	0.812
在单位没有获得与我的职位对等的待遇令我担忧	0.109	0.251	0.227	0.040	0.742
我担心自己在单位里缺乏晋升空间	0.093	0.341	0.361	0.098	0.601
我担心我能否一直保持目前的薪酬水平	0.302	0.160	0.097	0.331	0.586
特征根	5.256	2.758	2.551	2.525	2.408
方差解释率(%)	21.025	11.034	10.202	10.100	9.630
累计方差解释率(%)	21.025	32.058	42.260	52.360	61.991

前面通过探索性因素分析得到工作不安全感的五维度结构,但是这样的结果是否稳定,尚需要在另外的样本中再作检验。用正式调查中的另外一半样本(n=389)对五因素结构做出验证。由于在该研究领域,部分学者仍偏爱于从一种整体的视角看待工作不安全感,同时,在对工作不安全感的多维度探索中,Hellgren,Sverke 和 Isaksson<sup>[2]</sup>等人的两维度划分最为简洁,因此,研究还将五维度模型与单因素模型和两因素模型进行了比较。具体来讲,做如下设置:单因素模型是指所有项目测的是同一个维度;两因素模型是指工作执行、薪酬晋升、过度竞争、人际关系是一个维度(工作质量

不安全感),工作丧失不安全感是另一个维度(工作数量不安全感);五因素模型是指工作不安全感由工作丧失、工作执行、薪酬晋升、过度竞争、人际关系等五个维度所构成。由于对因子少的一阶模型(如只含有 4 个或 5 个一阶因子),一般来说一阶与二阶因子模型拟合指数相差不大,难区分哪一个较好<sup>[5]</sup>,所以研究没有考虑二阶模型的检验。以上三个模型与观测数据的拟合度指标见表 2。从表 2 中可以看出,五因素模型的各项指标均优于其它竞争模型且达到了理想的水平,因此,五因素结构模型是比较理想的因素结构,其完全标准化解可参见表 3。

表 2  三种模型验证性因素分析的拟合指数 (n=389)

模型	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	RMSEA	SRMR	IFI	CFI	NNFI
单因素	3026.07	275	11.00	0.161	0.10	0.67	0.67	0.64
两因素	1522.78	274	5.558	0.108	0.082	0.81	0.81	0.79
五因素	657.80	265	2.482	0.062	0.056	0.92	0.92	0.91

另外,评价测量模型好坏的指标,还包括每个标识变量在潜变量上的负荷,以及误差变量的负荷。一般来说,如果

标识变量在潜变量上的负荷高,而在误差方差低,表示模型质量好,标识变量与潜变量的关系可靠。表 3 列出了工作不

安全感五因素模型的结果,由该表可见,仅有部分项目的负  
荷小而误差方差大,如 T1、T19、T20。对这些项目的含义进  
行分析,发现它们都能反映对应维度的内容,问卷的内容效  
度应该是可以保证的。其余大部分项目在对应潜变量上的  
负荷都是较为理想的。以上这些结果进一步表明研究所研  
制的工作不安全感问卷具有较好的结构效度。

表 3 五因素模型及各潜变量在标识及误差上的负荷(  $n=389$  )

工作丧失			工作执行			薪酬晋升			过度竞争			人际关系		
项目	负荷	误差 方差	项目	负荷	误差 方差	项目	负荷	误差 方差	项目	负荷	误差 方差	项目	负荷	误差 方差
T1	0.55	0.70	T6	0.80	0.35	T10	0.67	0.55	T14	0.64	0.59	T18	0.63	0.60
T2	0.64	0.60	T7	0.75	0.44	T11	0.67	0.55	T15	0.72	0.48	T19	0.59	0.66
T3	0.76	0.42	T8	0.79	0.37	T12	0.71	0.49	T16	0.77	0.41	T20	0.54	0.70
T4	0.79	0.37	T9	0.70	0.51	T13	0.67	0.55	T17	0.74	0.45	T21	0.73	0.47
T5	0.76	0.41										T22	0.83	0.32
												T23	0.80	0.35
												T24	0.73	0.46
												T25	0.68	0.54

3.2 工作不安全感问卷的信度与效度检验

3.2.1 问卷的信度检验

整体问卷的内部一致性 Cronbach  $\alpha$  系数值为 0.922,由表 4 可见,五个分维度的 Cronbach  $\alpha$  系数值分别为 0.911、0.752、0.798、0.745、0.829,都高于心理测量学的要求 0.70,这

说明该测量工具的内部一致性信度符合要求。

表 4 工作不安全感各维度的描述性统计与相关矩阵(  $n=398$  )

问卷维度	平均数	标准差	项目	1	2	3	4	5
1. 工作丧失	2.327	0.860	9	(0.911)				
2. 工作执行	2.705	0.894	4	0.372**	(0.752)			
3. 薪酬晋升	2.900	0.956	4	0.427**	0.533**	(0.798)		
4. 过度竞争	2.675	0.893	4	0.491**	0.376**	0.473**	(0.745)	
5. 人际关系	2.823	0.965	4	0.438**	0.485**	0.576**	0.566**	(0.829)

3.2.2 问卷的效度检验

采用结构效度、内容效度和效标效度来进行检验。

结构效度:上述对问卷的探索性因素分析结果可作为问  
卷结构效度的一个证明。结果表明工作不安全感的五因素  
结构非常清晰,项目的因素负荷量均大于 0.50,总体方差解  
释率达到 62%,并且各项目含义清楚、可解释性强,因此,可  
以说该问卷具有较好的结构效度。

内容效度:工作不安全感问卷的研制过程中,研究者不  
仅请企业人力资源管理方面的专家对问卷内容进行了审定,  
同时以企业员工为被试进行了试测和预测,最终形成了研究

的调查问卷。测量结果表明,问卷内容能较好地反映企业员  
工工作不安全感的内容状况,具有较好的内容效度。

效标效度:效标变量包括 3 项员工行为绩效变量,分别  
是工作投入度、组织公民行为(包括个体公民行为和群体公  
民行为两个维度)、留职意愿,主要采用员工自评的方式进行  
施测。表 5 是员工工作不安全感各维度与效标变量的相关  
矩阵。从表 5 中可以看出,工作不安全感与工作投入度有显  
著的负相关,与个体公民行为和群体公民行为也有显著的负  
相关,与留职意愿也有显著的负相关。以上结果进一步的验  
证了工作不安全感问卷的有效性。

表 5 各研究变量的平均数、标准差和相关系数矩阵(  $n=398$  )

变量	$\bar{x}$	s	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 工作丧失	2.327	0.860	1								
2 工作执行	2.705	0.894	0.372**	1							
3 薪酬晋升	2.900	0.956	0.427**	0.533**	1						
4 过度竞争	2.675	0.893	0.491**	0.376**	0.473**	1					
5 人际关系	2.823	0.965	0.438**	0.485**	0.576**	0.566**	1				
6 工作投入	3.562	0.702	-0.097	-0.232**	-0.098	-0.065	-0.121*	1			
7 个体公民	3.945	0.732	-0.217**	-0.155**	-0.030	-0.101*	-0.071	0.598**	1		
8 群体公民	3.865	0.730	-0.211**	-0.156**	-0.048	-0.104*	-0.063	0.653**	0.742**	1	
9 留职意愿	3.330	0.895	-0.151**	-0.373**	-0.211**	-0.137**	-0.260**	0.419**	0.289**	0.256**	1

3.3 不同人口学、组织学变量员工工作不安全感的比较

对正式调查所得的全部数据(  $n=787$  )进行独立

样本  $t$  检验、单因素方差分析、LSD 多重比较检验,  
将各数据结果综合整理后见表 6 和表 7。



表 6  不同人口学变量的员工工作不安全感各维度及总分的比较(  $n = 787$  )

维度	性别	年龄	婚姻状况	教育程度
工作丧失	男>女	30 岁以下<31-40 岁,41-50 岁,51 岁以上	已婚>未婚	初中及以下>大专,本科,硕博士;高中或中专>大专、本科、硕博士;大专>硕博士
工作执行	×	30 岁以下<31-40 岁	×	初中及以下>大专,本科;高中或中专>大专、本科;大专>硕博士;本科>硕博士
薪酬晋升	×	30 岁以下<31-40 岁,41-50 岁	×	初中及以下>本科,硕博士;高中或中专>大专、本科、硕博士;
过度竞争	男>女	30 岁以下<31-40 岁,41-50 岁,51 岁以上;31-40 岁<41-50 岁	×	初中及以下>本科、硕博士;高中或中专>大专、本科、硕博士;大专>本科,硕博士;
人际关系	男>女	30 岁以下<31-40 岁,41-50 岁	已婚>未婚	初中及以下>大专、本科、硕博士;高中或中专>大专、本科;
工作不安全感	男>女	30 岁以下<31-40 岁,41-50 岁,51 岁以上;31-40 岁<41-50 岁	已婚>未婚	初中及以下>大专、本科、硕博士;高中或中专>大专、本科、硕博士;大专>本科

注:×表示比较结果没有显著差异;＜表示比较结果前者显著低于后者;＞表示比较结果前者显著高于后者。下同。

表 7  不同组织学变量的员工工作不安全感各维度及总分的比较(  $N = 787$  )

维度	工龄	职位类别	工作性质	企业类型
工作丧失	10 年以上>1 年以下,2-5 年,6-10 年	×	制造类>市场类、技术类、行政支持和服务类	国企>民企、外企
工作执行	10 年以上>2-5 年	普通员工>基层管理者	×	×
薪酬晋升	10 年以上>1 年以下,2-5 年	普通员工>基层管理者,高层管理者	制造类>市场类、技术类、行政支持和服务类	×
过度竞争	10 年以上>1 年以下,2-5 年,6-10 年	×	制造类>市场类、技术类、行政支持和服务类	×
人际关系	10 年以上>1 年以下,2-5 年,6-10 年	×	制造类>市场类、技术类、行政支持和服务类	×
工作不安全感	10 年以上>1 年以下,2-5 年,6-10 年	普通员工>基层管理者,中层管理者,高层管理者	制造类>市场类、技术类、行政支持和服务类	×

4  分析与讨论

4.1  工作不安全感的维度构成

探索性因素分析表明,工作不安全感由五维度构成:工作丧失不安全感、工作执行不安全感、薪酬晋升不安全感、过度竞争不安全感与人际关系不安全感。其中第一个因子工作丧失不安全感与直观上和传统上对工作不安全感的理解类似,反映的是员工对可能丧失现有工作的感知与担忧。而工作执行不安全感、薪酬晋升不安全感、过度竞争不安全感、人际关系不安全感则综合反映了员工对于雇佣质量存在威胁的感知与担忧。具体来讲,工作执行不安全感反映了员工在执行工作本身的整个过程中所产生的担忧感(比如对工作性质的担忧,对工作资源的担忧,对工作能否获得能力增长的担忧等);薪酬晋升不安全感则反映了员工对于薪酬与职位现状及发展前景的担忧感;过度竞争不安全感反映了员工对自己的能力及地位在组织竞争中可能被淘汰的担忧感;人际关系不安全感反映了员工对与领导和同事的工作互动中不确定性因素的担忧感。用后一半数据对工作不安全感的五维度结构进行验证,结果表明相比于单维度结构与两维度

结构,五维度结构的拟合情况最好,这进一步确认了工作不安全感五维结构的合理性。

以上研究结果,确认了 Sverke 等人<sup>[6]</sup>“工作质量不安全感本身也可能分解为不同的维度”的想法,而且还表明,中国企业员工最为关注衡量雇佣质量的“工作执行”、“薪酬晋升”、“过度竞争”以及“人际关系”这四个大的方面。综合以上发现可见,研究从对工作不安全感内涵的界定到结构的探讨,不仅可以看成是对 Greenhalgh 和 Rosenblatt, Sverke, Hellgren 和 Naswall 等人研究工作的扩展与深入,也可以看成是一项本土化研究的初步探索。

4.2  工作不安全感的测量工具

工作不安全感总体问卷以及各维度分问卷的信度系数在 0.745~0.911 之间,均达到心理测量学的要求。同时,探索性和验证性因素分析的结果都确认了工作不安全感由五维度构成,并且工作不安全感的这五个维度之间处于中等程度的相关,相关系数在 0.372~0.576 之间,这说明工作不安全感的五个维度既相互独立又有一定的联系。此外,问卷的整个编制过程保障了问卷的内容效度,与员工绩效变量的相

关分析结果表明问卷具有较好的效标效度。综合看来,研究所编制的工作不安全感问卷信度和效度良好,可以作为进一步研究的工具。

#### 4.3 不同人口学、组织学变量的员工工作不安全感的比较

通过对不同人口学特征、组织背景员工的工作不安全感及各侧面的比较可以看出,在所探讨的人口学特征变量与组织学特征变量中,员工的工作不安全感均存在显著性差异。

在性别方面,男员工的工作不安全感显著高于女员工,从性别角色理论来看,男性往往作为社会和家庭中的核心角色,需要担负起养家的重任,因而对工作的依赖性更强,而女性由于可以获得的替代性角色(比如照顾家庭和孩子)而在一定程度上能够缓解其感受到的工作不安全感;在年龄方面,30岁以下的员工工作不安全感相比较低,失业对于年龄在30到50岁之间的人比对30岁以下的年轻人有更多的压力感,因为他们往往需要承担更多的家庭责任,而且处于失业这种社会角色也是他们所不能接受的;在婚姻状况方面,已婚员工倾向于比未婚员工体验到更强烈的工作不安全感,这可能是由于已婚员工需要承担更多的家庭责任,因而对于工作的依赖性更强;在教育程度方面,体现出随着员工教育程度的增加,其体验到的工作不安全感有下降的趋势,一般而言,员工的教育程度越高也意味着其在就业市场的竞争力越强,因而导致其体验到的工作不安全感会减弱。

在工龄方面,员工工作10年以后工作不安全感有增加的趋势,为了应对激烈的市场竞争,现在的很多企业组织结构出现扁平化的趋势,即管理层级减少,管理幅度增加,这直接导致很多员工在从职场新人过渡到职场老将时面临着职业生涯的瓶颈期。他们不仅面临难以进一步晋升与加薪的困难,不断进入的充满活力的竞争者也时时带给他们强烈的威胁感;在职位类别方面,普通员工的工作不安全感显著高于各层管理者,普通员工处于职业层级的最底层,难以得到企业足够多的重视,工作受限于接受上级的指示,执行琐碎与繁重的工作任务,而所获得的回报却往往并不令人满意;在工作性质方面,从事制造类工作性质的员工其工作不安全感均显著地高于其他工作性质的员工(包括市场类、技术类与行政支持与服务类)。我国相当一部分制造业工人所从事的工作往往技术含量较低,因而具有很强的可替代性,随时可能进入的竞争者威胁着其工作的存在。处于这样一个劳动力供大于求的市场格局中,他们也很

难获得有竞争力的薪酬以及有前景的职位。

#### 4.4 研究展望

研究只是对中国企业员工工作不安全感的初步考察,相比于国外二十多年的研究积累,这一研究领域在国内仍旧处于初步阶段,留存很多问题有待进一步的研究予以解决。首先,虽然研究在整合以往国外理论与实证研究以及对中国企业员工访谈的基础上,提出了对工作不安全感的界定,并自编了信效度良好的测量工具,然而伴随着激烈的全球化竞争和快速的技术变革,劳动市场和工作本质特征发生着更为剧烈的变化,员工工作不安全感的内涵也越来越复杂,因此后续更为丰富的理论探讨将能够愈加完善人们对工作不安全感内涵及结构的理解。其次,尽管研究过程中显示了工作不安全感各维度和员工的态度、行为等效果变量存在一定程度的相关,但这只是初步的探讨。工作不安全感对效果变量的影响及其内在的影响机制还有待进一步的深入研究。此外,虽然对组织背景的考察有利于更好地理解工作不安全感的 research 结果,然而在国内外工作不安全感的现有研究中,研究者们还没有充分重视到这个问题。因此,后续研究者在展开研究的伊始就需对自己研究的组织背景予以充分的考察。

### 5 结论

5.1 中国企业员工的工作不安全感是一个五维结构,由工作丧失不安全感、工作执行不安全感、薪酬晋升不安全感、过度竞争不安全感与人际关系不安全感所构成。

5.2 自编的工作不安全感问卷信度和效度良好,符合心理测量学的技术要求,可作为进一步研究的工具。

5.3 不同性别、年龄、婚姻状况、教育程度、工龄、职位、工作性质和企业类型的员工在工作不安全感不同维度上存在显著差异。

### 参考文献

- 1 Greenhalgh L, Rosenblatt Z. Job security: toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 1984, 9: 438 - 448.
- 2 Hellgren J, Sverke M, Isaksson K. A two-dimensional approach to job insecurity: consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1999, 8: 179-195.
- 3 胡三嫚. 工作不安全感的 research 现状与展望. *心理科学进展*, 2007, 15(6): 938-947.
- 4 Sverke M, Hellgren J, Naswall K. No security: a meta-a-

nalys is and review of job insecurity and its consequences. Journal of Occupational Health Psychology, 2002, 7: 242 - 264.

5 侯杰泰,温忠麟,成子娟. 结构方程模型及其应用. 北京: 教育科学出版社, 2004.

6 Sverke M, Hellgren J, Naswall K. Job insecurity: a literature review. Retrieved September 27, 2006, from [http://www.arbetslivsinstitutet.se/saltsa/2006/wlr2006\\_01.pdf](http://www.arbetslivsinstitutet.se/saltsa/2006/wlr2006_01.pdf).

Construct Dimension of the Employee’s Job Insecurity

Hu Sanman Li Zhongbin

(College of Business Administration, Huaqiao University, Quanzhou 362021)

**Abstract:**Based on the literature review, interview and pilot study, items for Job Insecurity Questionnaire were developed. The survey data was collected from 787 employees of 12 companies in Wuhan, Guangzhou, Chengdu, Taiyuan city. Exploratory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA) were applied for data analysis. The main results are as the following: (1) the construct of job insecurity consisted of five factors for Chinese employees. They were insecurity of job loss, insecurity of job execution, insecurity of payment and promotion, insecurity of excessive competition, insecurity of interpersonal relationship. (2) The reliability and validity of job insecurity questionnaire were highly enough, and can be used as a measurement tool for further studies. Finally, future research orientations are also discussed, especially the need of thoroughly analyzing the nature of job insecurity under unceasingly—changed social conditions and the need of attaching great importance to the background of investigated organizations.

**Key words:**job insecurity; job engagement;organizational citizenship behavior;turnover intention